



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/GVA/2011/044

Jugement n° : UNDT/2012/011

Date : 23 janvier 2012

Original : français

---

**Devant :** Juge Jean-François Cousin

**Greffe :** Genève

**Greffier :** Anne Coutin, fonctionnaire chargée du greffe

XU

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil du requérant :**

Néant

**Conseil du défendeur :**

Stephen Margetts, ALS/OHRM, Secrétariat de l'ONU

## **Requête**

1. Le requérant conteste la décision de refus de le sélectionner pour le poste de réviseur en chinois de classe P-4 dans le Service chinois de traduction, Division de la documentation, au sein du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies à New York.

2. Il demande l'annulation de la décision susmentionnée, le droit d'être nommé directement sur le prochain poste de classe P-4 qui viendrait à être vacant à New York ou éventuellement ailleurs, et enfin, l'indemnisation du préjudice subi par une somme correspondant à au moins deux années de traitement.

## **Faits**

3. Le requérant, un fonctionnaire de classe P-4 à la Section chinoise de traduction de l'Office des Nations Unies à Genève (« ONUG »), a présenté sa candidature en septembre 2010 pour le poste de réviseur en chinois de classe P-4 au Service chinois de traduction du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies à New York, dont la vacance avait été publiée le 16 septembre 2010.

4. Après qu'il a été décidé de créer un jury d'évaluation des candidatures, la responsable du poste à pourvoir a demandé au requérant le 12 novembre 2010, alors qu'il était en congé, de produire certains documents relatifs à son expérience professionnelle.

5. Le requérant, après avoir fourni les documents demandés, a été considéré, ainsi que sept autres candidats, comme réunissant les conditions pour une évaluation préliminaire.

6. Après que le jury a défini des critères standards de sélection, il a été demandé aux candidats de fournir des échantillons de leurs travaux personnels. Suite à l'envoi par le requérant de certains de ses travaux, il lui a été demandé d'en envoyer d'autres, dès lors que ceux fournis n'ont pas été considérés conformes aux critères standards. Bien que le requérant ait envoyé d'autres

documents, et suite à une nouvelle demande d'envoi d'autres échantillons, le jury a considéré qu'un seul des six documents envoyés était conforme à ce qui était demandé. Toutefois, il a transmis deux des échantillons fournis par le requérant à deux anciens formateurs pour évaluation selon les standards prédéterminés.

7. Le 8 décembre 2010, l'évaluation des travaux des huit candidats a été faite par les formateurs et cinq candidats, dont le requérant, ont été présélectionnés pour un entretien. Le requérant a reçu pour l'un de ses travaux les notes de 45/100 et 55/100, et pour l'autre les notes de 70/100 et 75/100. Le même jour le requérant a été convoqué pour un entretien fixé au 15 décembre 2010.

8. Après que les deux formateurs ayant évalué les travaux des candidats ont exprimé des doutes sur le point de savoir si les deux échantillons présentés par le requérant étaient effectivement les siens, la responsable du poste à pourvoir a demandé au Chef de la Section chinoise de traduction de l'ONUG, de vérifier si les travaux présentés par le requérant avaient bien été effectués par lui-même.

9. Le 9 décembre 2010, le Chef de la Section chinoise de traduction de l'ONUG a déclaré qu'après vérification un des deux documents de travail produits par le requérant, celui qui avait obtenu les meilleures notes, n'était pas une traduction ou une autorévision du requérant, mais la révision par le requérant du travail d'un autre traducteur.

10. Le même jour, le requérant a été informé de ces faits et il a soumis un autre travail qui a reçu les notes 45/100 et 55/100. Celles-ci, additionnées aux notes conservées, ne lui ont pas permis d'atteindre le seuil de 60/100, nécessaire pour être présélectionné pour un entretien.

11. Par courrier électronique du 10 décembre 2010, le requérant a été informé qu'il n'était plus sélectionné pour passer un entretien.

12. Le 1<sup>er</sup> mars 2011, le requérant a été informé par courrier électronique qu'il n'avait pas été sélectionné pour le poste litigieux.

13. Le 17 mars 2011, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision refusant de le sélectionner et le 4 mai suivant, il lui a été répondu qu'il n'y avait pas eu violation de ses droits.

14. Le requérant a présenté sa requête devant le Tribunal le 26 juillet 2011. Le défendeur a transmis sa réponse le 9 septembre 2011. Ensuite, le requérant a demandé, par mémoire additionnel, des informations complémentaires de la part de l'Administration et le 29 septembre 2011 il a soumis ses observations sur la réponse du défendeur.

15. Le 11 janvier 2012, le Tribunal a tenu une audience sur l'affaire, à laquelle le requérant a comparu en personne et le conseil du défendeur par vidéoconférence.

### **Arguments des parties**

16. Les arguments du requérant sont les suivants :

a. C'est à tort qu'il n'a pas été sélectionné dès lors qu'il avait déjà rempli les fonctions du poste litigieux et qu'il avait été inscrit au fichier des candidats présélectionnés pour des fonctions analogues ;

b. Les documents qu'il a envoyés répondaient aux critères demandés et la responsable du poste à pourvoir a porté son attention à tort sur le seul document parmi sept qui était un travail de révision qu'il avait effectué ;

c. La responsable du poste à pourvoir était de parti pris à son encontre dès lors qu'il avait osé contester la légalité de certaines de ses décisions et que le présent Tribunal avait critiqué son comportement dans d'autres litiges. Les évaluations des travaux des candidats ont été contrôlées et prédéterminées par la responsable du poste à pourvoir ;

d. Les exemples de travaux effectués par les candidats ne sont qu'un élément à prendre en compte pour les évaluer et un candidat ne peut être exclu sur ce seul critère, qui n'est pas fiable et laissé à la discrétion de celui qui attribue les notes ;

e. Il a toutes les compétences professionnelles pour être sélectionné, ce qui a été reconnu dès lors qu'il est inscrit au fichier des candidats présélectionnés pour des fonctions analogues à la classe P-4. En outre, les évaluations de son comportement professionnel étaient supérieures à celles des autres candidats et il avait de meilleures compétences en diverses langues et plus d'expérience et d'ancienneté.

17. Les arguments du défendeur sont les suivants :

a. Il y a une présomption de légalité des décisions administratives et le requérant a la charge de prouver l'illégalité de la décision contestée ;

b. La seule raison pour laquelle le requérant a eu à fournir sept échantillons de travaux au lieu de deux est que la plupart de ceux qu'ils présentaient ne correspondaient pas à ce qui était demandé ;

c. Le passé professionnel d'un fonctionnaire ne lui donne aucun droit à être nommé sur un poste, ni le fait d'être inscrit sur le fichier des candidats présélectionnés pour des fonctions analogues. Seule une sélection faite en application de l'instruction administrative ST/AI/2010/3 ouvre ce droit ;

d. Il relève du pouvoir discrétionnaire de la responsable du poste à pourvoir de choisir la méthode pour sélectionner les candidats. Les échantillons de travaux des candidats sont un bon moyen d'évaluer les compétences dans un environnement de travail. La section 7.5 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3 y fait expressément référence. Le jury a défini à bon droit des critères standards pour évaluer les travaux des candidats, ceux-ci en ont été informés et il leur appartenait de s'y conformer ;

e. Il a été demandé au requérant, comme à d'autres candidats, de soumettre d'autres documents lorsque ceux présentés n'étaient pas conformes aux critères exigés. La responsable du poste à pourvoir a donné

au requérant toutes les facilités pour présenter des documents correspondant aux critères exigés ;

f. Le requérant a été éliminé seulement après que ses travaux ont été notés comme insuffisants.

## **Jugement**

18. Si le requérant a demandé par un mémoire additionnel que l'Administration produise au dossier des informations complémentaires, le Tribunal considère qu'il est en possession de tous les éléments lui permettant de juger.

19. Pour contester la décision refusant de le sélectionner pour le poste de réviseur en chinois de classe P-4 au Service chinois de traduction, Division de la documentation, Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies à New York, le requérant soutient tout d'abord qu'il réunissait toutes les conditions pour être sélectionné dès lors qu'il était inscrit au fichier des candidats présélectionnés pour des fonctions analogues à la classe du poste litigieux.

20. La section 9.4 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3 régissant le système de sélection du personnel et applicable à la date de ladite sélection dispose :

Les candidats répondant à un avis de vacance de poste spécifique à la classe D-1 ou à une classe inférieure figurant sur la liste approuvée par l'organe central de contrôle compétent qui n'ont pas été choisis sont inscrits au fichier des candidats présélectionnés pour des fonctions analogues à la classe du poste vacant considéré, fichier constitué à partir de tous les lieux d'affectation pour pourvoir les postes vacants de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Les intéressés y restent inscrits pendant deux ans dans le cas des hommes et trois ans dans le cas des femmes après le premier jour du mois qui suit la décision finale. Ils peuvent être sélectionnés par tout chef de département ou chef de bureau pour pourvoir un poste devenant vacant par la suite sans qu'il en soit référé à un organe central de contrôle.

21. Ainsi, le fait qu'un fonctionnaire soit inscrit au fichier susmentionné n'exclut pas que la personne responsable du poste à pourvoir procède à une sélection entre les candidats et ne donne au candidat inscrit aucune priorité pour être sélectionné.

22. Le requérant soutient de plus que sa candidature ne pouvait être rejetée au seul motif de l'insuffisance des notes qui avaient été attribuées aux deux échantillons de travaux qu'il avait soumis au jury.

23. La section 7.4 de la même instruction, qui traite de la présélection et de l'évaluation des candidats, dispose :

Le responsable du poste à pourvoir ou le responsable du groupe professionnel, selon le cas, évalue de façon plus poussée tous les actes de candidature qui lui sont communiqués et procède à la sélection sur dossier des candidats qui lui semblent le mieux qualifiés pour le poste.

24. La section 7.5 poursuit :

Les candidats ainsi sélectionnés sont évalués au regard des exigences techniques du poste et des compétences requises. Cette évaluation peut prendre la forme d'un entretien axé sur les compétences personnelles ou de quelque autre modalité appropriée, par exemple épreuve écrite, exercice d'application ou renvoi à un centre d'évaluation.

25. Il résulte des dispositions précitées que la responsable du poste à pourvoir avait une grande latitude dans le choix de la méthode d'évaluation, compte tenu des exigences techniques du poste à pourvoir, et que notamment elle pouvait faire appel, comme elle l'a fait, à un centre d'évaluation. Le Tribunal considère qu'en faisant évaluer par deux spécialistes de traduction chinoise deux échantillons des travaux réalisés par chaque candidat selon des critères prédéfinis, la responsable du poste à pourvoir s'est conformée au texte susmentionné et il n'appartient pas au Tribunal de substituer son appréciation des travaux du requérant à celle des deux examinateurs.

26. Ainsi, c'est à bon droit que la responsable du poste à pourvoir a pu écarter le requérant de la procédure de sélection au seul motif que les notes qui lui avaient été attribuées étaient en dessous d'un seuil prédéfini.

27. Enfin, si le requérant soutient qu'il a été évincé de la procédure de sélection au motif que la responsable du poste avait un parti pris à son encontre dès lors qu'il avait osé contester la légalité de certaines de ses décisions antérieures, ses allégations ne sont établies par aucune pièce du dossier et le Tribunal ne peut que constater que les notes éliminatoires qui lui ont été attribuées l'ont été par deux spécialistes de traduction chinoise. Si le requérant conteste leur indépendance, il ne verse au dossier aucun élément de preuve permettant de remettre en cause leur professionnalisme.

28. Ainsi, dès lors que le requérant n'a pas établi l'illégalité de la décision contestée, le Tribunal ne peut que rejeter l'ensemble de ses demandes.

### **Décision**

29. Par ces motifs, le Tribunal DECIDE :

La requête est rejetée.

*(Signé)*

Juge Jean-François Cousin

Ainsi jugé le 23 janvier 2012

Enregistré au greffe le 23 janvier 2012

*(Signé)*

Anne Coutin, fonctionnaire chargée du greffe, Genève